1 L’organisation de l'action collective

Synthèse professeur enrichie

1. Comment distingue-t-on action individuelle et action collective ?

Une action individuelle est menée par une seule personne dans le but d’atteindre l’objectif qu’elle s’est fixé (par exemple une personne va faire de la course à pied dans l’objectif de gagner une compétition). L’action individuelle se distingue de l’action collective qui engage, quant à elle, plusieurs individus. Une action collective est donc une action menée par plusieurs personnes dans le but d’atteindre un objectif commun.

L’action collective est très souvent plus efficace que l’action individuelle car :

* à plusieurs, les individus peuvent abattre plus de travail dans un laps temps donné ;
* l’entraide permet à chaque individu de progresser ;
* le groupe est constitué de manière à ce que chacun apporte une compétence particulière ;
* le collectif permet de limiter les erreurs puisque les individus peuvent confronter leurs opinions et/ou s’entourer d’experts dans leur domaine.

Des conflits naissent parfois de l’activité collective, car les individus peuvent avoir des valeurs, des opinions, des manières de fonctionner et des intérêts différents. L’action collective nécessite alors une certaine coordination entre les individus pour améliorer l’efficacité du groupe et limiter le risque de conflits.

2. Comment passe-t-on de l'action collective à l'organisation ?

L’action collective comprend des individus qui s’associent de manière ponctuelle : il s’agit en fait d’une conjonction d’intérêts à un moment donné. Leur action n’est pas forcément durable et ne peut durer que quelques minutes ou quelques mois. L’organisation, au contraire, est fondée sur la poursuite d’un but commun à long terme ; elle a une durée de vie, en pratique, infinie. L’organisation est dotée d’un statut juridique qui lui permet d’acquérir des droits (par exemple le droit de recruter du personnel).

Une répartition du pouvoir est par ailleurs nécessaire afin d’assurer le bon fonctionnement de l’activité. Il existe souvent une hiérarchie avec des supérieurs donnant des instructions aux subordonnés. À l’inverse, une action collective n’est pas forcément hiérarchisée. Personne ne vous oblige à effectuer telle ou telle action lors d’une manifestation par exemple, bien que cette dernière puisse être coordonnée par des syndicats.

L’organisation doit enfin mobiliser des ressources pour assurer sa pérennité. Ces ressources peuvent être de différentes natures :

* matérielles (palpables, par exemple un ordinateur, un véhicule, une machine…) ;
* immatérielles (non palpables, par exemple un brevet, une image de marque, la notoriété…) ;
* financières (par exemple un emprunt bancaire, l’autofinancement, des subventions, des dons…) ;
* humaines (par exemple des salariés, des bénévoles, des fonctionnaires…).

À l’inverse, une action collective ne demande pas toujours une telle mobilisation de moyens.

3. Comment est assuré le fonctionnement de l'organisation ?

L’organisation assure son fonctionnement grâce à :

* une coordination des tâches entre les individus. Ces derniers occupent des fonctions précises au sein de l’organisation selon leurs compétences particulières (par exemple au PSG : entraîneur principal, entraîneur adjoint, entraîneur des gardiens). Il existe des liens hiérarchiques entre les individus ;
* la fixation de règles. Ces règles peuvent être de différentes natures : règles de travail pour le rendre plus efficace, règles de sécurité, règles éthiques, etc. Le non-respect de ces règles par les membres de l’organisation entraîne des sanctions (par exemple : un avertissement, une mise à pied ou un licenciement selon la gravité de la faute et de la répétition du comportement mis en cause) ;
* une procédure pour faciliter la circulation de l’information. L’information revêt un caractère stratégique pour l’organisation. Bien communiquer c’est assurer un fonctionnement optimal : compréhension de l’information, gain de temps, fluidité du parcours de l’information. La communication s’effectue aussi bien entre membres de l’organisation qu’envers les personnes extérieures (clients, fournisseurs, État, banques…) ;
* la prise de décisions. L’organisation doit prendre des décisions pour assurer sa pérennité et pour faciliter son fonctionnement au quotidien.